

Service Public de Gestion des Déchets

LA REPRISE DU PERSONNEL lors d'un changement de prestataire



En cas de changement d'opérateur du Service Public de Gestion des Déchets, la reprise du personnel et les conditions de transfert des contrats de travail des salariés de la branche, constitue un enjeu majeur.

Le SNAD vous accompagne afin d'assurer dans les meilleures conditions sociales cette reprise de personnel, et garantir au quotidien la continuité et la qualité des services auprès des usagers.

Sommaire

1	Introduction – domaine d’application	page 2
2	Les obligations en cas de changement de titulaire de marché public entre deux entreprises de la branche	page 2
3	Règles et obligations	page 3
4	Modalités et étapes du transfert des contrats de travail	page 3
5	Recommandations du SNAD	page 3
6	Informations nécessaires à faire figurer au dossier de Consultation des Entreprises (D.C.E.) de votre Appel d’Offre	page 4
7	Points de vigilance	page 5

1 Introduction – domaine d’application

La gestion de vos déchets ménagers (collecte, gestion de déchèterie, tri, valorisation matière, valorisation organique, valorisation énergétique et traitement et services de propreté urbaine), requiert du personnel expert qui relève de la Convention Collective des Activités du Déchet (CCNAD).

En cas de changement de prestataire sur un marché public, l’application de l’article L.1224-1 du code du travail peut permettre d’imposer le transfert automatique des contrats de travail, lorsqu’il est possible de définir une unité économique et sociale, qui conduit à transférer non seulement le personnel mais également les infrastructures et matériels nécessaires à l’exercice du marché. S’agissant des métiers de la collecte des déchets ou du nettoyage et plus généralement de métiers de services, lors du changement de titulaire de marché, dans la plupart des cas, cette disposition ne peut pas être appliquée car il n’y a pas de transfert des infrastructures et matériels.

Cependant, la branche des activités du déchet a, dès 2000, signé un accord relatif au transfert conventionnel des personnels affectés à un marché public qui constitue l’Annexe V de cette convention collective et permet ainsi la reprise du personnel par le nouveau titulaire du marché, même lorsque les dispositions de l’article L 1224-1 n’ont pas vocation à s’appliquer.

2 Les obligations en cas de changement de titulaire de marché public entre deux entreprises de la branche

Les dispositions relatives au transfert de personnel sont prévues à l’Annexe V de la Convention Collective Nationale des Activités du Déchet (CCNAD) du 11 mai 2000. Elles ont été modifiées par l’avenant n°67 du 8 décembre 2020 applicable à toutes les entreprises du SNAD et du SNEFID (organisations professionnelles signataires de l’accord) depuis le 1er janvier 2021, date de son entrée en vigueur, et renouvelée pour une durée de 5 ans à compter du 1er janvier 2024.

Depuis le 21 mai 2021, date de publication de l’arrêté d’extension, cet accord s’applique à tous les employeurs et à tous les salariés compris dans le champ d’application de la CCNAD.

L’annexe V **garantit le maintien des emplois des salariés transférés** en assurant la reprise du personnel par le nouveau prestataire, **la continuité du marché sur lequel ils étaient affectés** ainsi qu’une **concurrence saine et loyale entre les entreprises de la branche** par la définition de règles précises quant à la reprise du personnel, notamment relatives au maintien de la rémunération antérieure.

L’avenant n°67 a permis de rénover cette annexe V en précisant les publics concernés et les éléments de rémunération repris dans le cadre du changement de titulaire d’un marché public. Ainsi, la reprise du personnel selon les règles définies dans cette nouvelle annexe V garantit :

- Pour le salarié affecté au marché : la continuité de l’emploi avec des règles précises garantissant le maintien de sa rémunération ;
- Pour le titulaire sortant : pas de reclassement ou de licenciement des personnels dédiés au marché ;

- Pour le nouveau titulaire du marché : pas de recrutement à effectuer dans un délai court avec le risque d'un effectif incomplet au moment du démarrage du marché. Reprise de personnel expérimenté ayant une bonne connaissance du marché, et un effectif au complet opérationnel dès le 1er jour ce qui permet d'assurer la continuité du service et une meilleure qualité de la prestation réalisée ;
- Pour la collectivité : pas de licenciement sur son territoire ni d'éventuels conflits sociaux, une continuité et une qualité du service pour les usagers.

3 Règles et obligations

Elles s'appliquent à :

- **Tous types de collecte, d'enlèvement et d'acheminement de déchets de toute nature** (déchets ménagers et assimilés, déchets d'activités économiques, déchets dangereux, déchets des activités de soins, boues...) ;
- Toutes opérations de tri, de regroupement des déchets visés ci-dessus (exploitation de déchèteries, **centres de tri en vue de leur valorisation**, de transferts, de centres de regroupement, ...) ;
- Toutes opérations pratiquées sur les déchets visés ci-dessus en vue de leur valorisation, de leur **traitement matière, organique ou énergétique**, ou de leur élimination (exploitation d'unités de broyage, de compostage, de traitement biologique, d'incinération, de stabilisation, de stockage...) ;
- Tous services de **nettoisement de voirie**, d'infrastructures urbaines, de places, d'espaces verts, de sites naturels (par aspiration, balayage, lavage, salage, sablage, déneigement...).

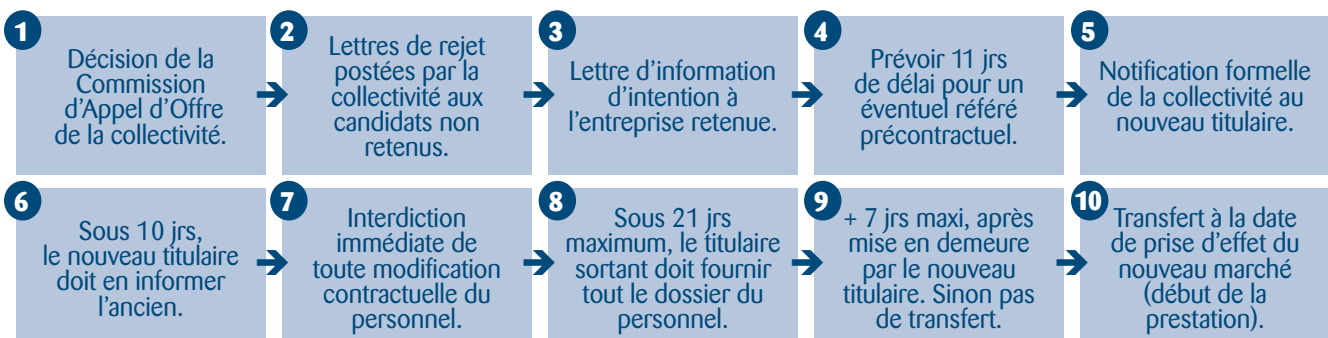
La branche des activités du déchet en France rassemble ainsi plus de 1.310 entreprises de tailles variées qui emploient plus de 56.000 salariés (pour 49 900 ETP). (Source : DARES données 2020)

4 Modalités et étapes du transfert des contrats de travail

Dès qu'il en a connaissance, le nouveau titulaire d'un marché public devra informer l'ancien dans un délai de 10 jours calendaires par lettre recommandée avec accusé de réception ou par tout autre moyen permettant d'établir la preuve de l'envoi. L'ancien titulaire a ensuite l'obligation de communiquer dès que possible et au plus tard dans les 21 jours calendaires de la notification du changement de titulaire, un dossier du personnel à reprendre, avec pour chacun(e) tous les éléments spécifiés à l'article 4 de l'Annexe V.

Les contrats de travail sont transférés à la date de prise d'effet du nouveau marché. Les salariés conservent la nature de leur contrat (CDI, CDD, ...) ainsi que les éléments essentiels tels que l'ancienneté, l'emploi, le coefficient et les éléments de rémunération.

Obligations d'information



5 Recommandations du SNAD

Le SNAD préconise de renforcer le respect du principe d'égalité de traitement des divers candidats. A cet effet, il est important d'imposer, dans le cadre du cahier des charges de l'appel d'offres de la collectivité, la reprise des personnels affectés au marché. La communication par la collectivité des informations pertinentes sur la masse salariale des personnels à reprendre en

est ainsi un moyen essentiel : alors que le choix du prestataire repose souvent sur le critère du prix, cela permet la présentation d'offres concurrentielles car basées sur l'estimation correcte des coûts futurs de la main d'œuvre.

Cependant, la rédaction de cette clause, en faisant référence au code du travail et à son article L 1224-1, n'est dans la plupart des cas pas suffisante car on ne transfère pas une unité économique et sociale mais uniquement le personnel.

Cette reprise du personnel doit s'imposer à tous les soumissionnaires quelle que soit la convention collective de l'entreprise qui est définie par son activité principale et à des conditions identiques entre les entreprises, pour garantir le maintien de la rémunération du personnel affecté au marché. C'est la clé d'une concurrence saine et loyale entre toutes les entreprises dont le critère de différenciation ne doit pas reposer sur la masse salariale à effectif constant.

Ainsi sur les marchés de gestion des déchets et lorsque l'entreprise titulaire du marché utilise la Convention Collective Nationale des Activités du Déchet, il est important de préciser que cette reprise du personnel doit se faire aux conditions de l'annexe V quelle que soit la convention collective de l'entreprise qui reprend le marché.

6

Informations nécessaires à faire figurer au dossier de Consultation des Entreprises (D.C.E.) de votre Appel d'Offre :

Le moyen proposé est de prévoir au marché la fourniture d'un tableau du personnel à reprendre.

Type du personnel susceptible de transfert, établi le (jj/mm/aaaa)

Liste non exhaustive des éléments issus de la liste des documents à communiquer par l'ancien titulaire au nouveau titulaire du marché public (article 4 de l'Annexe V de la CCNAD) :

- Matricule - numéro d'ordre (anonyme) ;
- Emploi ;
- Coefficient ;
- Année de naissance ;
- Date d'embauche déterminant le taux de la prime d'ancienneté ;
- Salaire mensuel brut de base (hors majorations de nuit, dimanches et jours fériés, ...) ;
- Éléments de rémunération complémentaires conventionnels fixes ;
- Mention en cas de CDD et d'intérim affectés en remplacement ou renfort ;
(Précision du motif contractuel, de sa durée, d'un éventuel renouvellement) ;
- Absence en cours de longue durée (plus de 9 mois) ;
- Taux d'affectation du salarié sur le contrat ou le lot considéré (ou équivalent) ;
- Date de sortie de l'entreprise (le cas échéant).

Éléments individuels complémentaires recommandés :

- Primes non conventionnelles et autres avantages significatifs dans la rémunération.
(Total annuel - pour mieux estimer le coût)

Informations de synthèse – total annuel

(Le cas échéant répartis par activité ou lot considéré).

- Masse salariale (salaires bruts, hors charges employeur, indemnités exonérées comprises) ;
- **Total général* des frais de personnel** (toutes charges sociales incluses)

*Élément minimum indispensable selon la jurisprudence répétée du Conseil d'Etat.

- Horaire hebdomadaire ;

En complément, l'annexe V prévoyant que « Dans l'hypothèse d'une baisse de rémunération totale brute mensuelle liée au transfert, les éléments de rémunération prévus au contrat de travail ou issus de la convention collective sont conservés sous la forme d'une Prime Mensuelle de Transfert intégrant l'ensemble des éléments à périodicité fixe soumis à charges sociales perçus à échéance mensuelle ou annuelle », afin de respecter l'équité entre les candidats, il conviendrait d'ajouter un aléa du type :

- Éléments à périodicité fixe soumis à charges sociales perçus à échéance mensuelle ou annuelle rentrant dans le champ d'application de la Prime Mensuelle de Transfert (PMT).

Evolution du système de collecte

Dans le cas où l'évolution du service ou l'organisation du travail prévues au marché conduit le nouveau titulaire à recourir à moins de personnel, les dimensions économiques et sociales sont à prendre en compte (possibilité de reclassements par le nouveau titulaire).

Cette réduction envisagée du personnel devra donc être d'une part, bien évaluée par les candidats (d'où l'importance de préciser les éléments salariaux dans les pièces du marché), et d'autre part bien anticipée en amont par l'autorité organisatrice au titre de sa responsabilité sociale. L'intégration au marché de prestations connexes à l'activité ou le regroupement de certains lots par exemple peut permettre de réduire cet impact social.

Changement de gouvernance

Le regroupement croissant des collectivités locales exerçant une compétence Déchet, notamment de collecte, mais aussi de nettoyage de voirie, a des conséquences sociales puisque le regroupement des marchés augmente les cas de transfert des contrats de travail.

Dans certains cas, l'autorité organisatrice décide la reprise d'exploitation du service public par une régie directe en général préexistante. Il convient alors de prévoir une convention de détachement des personnels sous statut privé au sein de la régie, voire leur embauche.

Attribution à un opérateur hors du champ de la CCNAD

Si la collectivité choisit d'attribuer le marché à un prestataire dont l'activité principale relève d'une convention collective différente (Transport routier, Propreté et services associés, Récupération- recyclage,...), et si le cahier des charges de l'appel d'offre ne l'impose pas précisément alors la reprise du personnel n'est pas assurée par le nouveau titulaire, et l'annexe V, définissant les conditions de transfert du personnel entre deux entreprises de la branche, ne s'applique pas.

Recommandations aux collectivités territoriales organisatrices

1 – Prendre en compte la Convention Collective Nationale des Activités du Déchet (CCNAD) dans votre commande publique :

- La citer explicitement dans vos dossiers de consultation des entreprises (DCE), en tant que convention de référence, et exiger l'application des conditions de reprise des personnels prévues par l'Annexe V, applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des activités du Déchet.
- Demandez en amont, au titulaire en place, les informations relatives aux coûts des personnels affectés, afin de les intégrer aux pièces de votre marché. C'est un élément essentiel, dont la transparence est nécessaire pour garantir l'égalité entre candidats.
- Faire référence à la Charte Déontologique du SNAD.

2 – Prévoir des délais correspondant aux étapes d'un transfert :

- Notifier le nouveau marché au moins 3 mois à l'avance pour permettre une bonne gestion des transferts de personnel, en cas de changement de prestataire.

3 – Accompagner les évolutions au plan social :

En cas de nouveau service nécessitant moins de personnel, ou dans certaines hypothèses de reprise d'un service public en régie directe, la responsabilité sociale de la collectivité est engagée.

4 – Prévoir contractuellement des opérations de vérification des obligations sociales des prestataires

La politique sociale peut différer selon les entreprises prestataires, chacune peut avoir des accords collectifs internes spécifiques complétant la CCNAD, qui impactent sur la politique d'horaires de travail, d'heures supplémentaires, les primes non conventionnelles, ainsi que divers avantages sociaux comme notamment la prévoyance et la mutuelle. Il est également recommandé de prévoir contractuellement des opérations de vérification tout au long du contrat, sur les aspects importants des prestations, ce qui inclut la formation-sécurité des personnels et certaines obligations sociales.

Le SNAD rassemble toutes les activités liées à la propreté urbaine et à la gestion des déchets, de la collecte au traitement en passant par le tri et le recyclage, dans l'ensemble du territoire français. Il assure la gestion de la Convention Collective Nationale des Activités du Déchet (CCNAD), dont relèvent plus de 52 000 salariés.

Il a pour mission notamment de représenter et défendre les intérêts de ses adhérents auprès des pouvoirs publics, des partenaires institutionnels et des autres professions, de sensibiliser l'ensemble des acteurs aux problématiques liées à la sécurité des personnels, d'animer le dialogue social de branche, de promouvoir l'image et affirmer l'identité de la profession. Le périmètre des activités qu'il couvre en fait un acteur incontournable de la filière déchets.

